

PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY INTELEKTUALNIE

Czy warto zatrudnić osobę niepełnosprawną? Czy jest to obarczone spełnieniem jakiś dodatkowych warunków? Na takie pytanie staramy się odpowiedzieć od kilku miesięcy, omawiając zagadnienie przystosowania środowiska pracy do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. Ten artykuł poświęcony jest osobom z niepełnosprawnością intelektualną, w tym wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu oraz psychiczną.

Justyna Wolanin, Stanisław Wolanin ■

Jeśli chcemy zatrudnić osobę niepełnosprawną na początek musimy ocenić jej potencjał zawodowy. W tym celu należy:

- określić rodzaj niepełnosprawności kandydata do pracy,
- określić zawód jaki kandydat będzie wykonywać,
- określić czy kandydat ma możliwość wykonywania zadań przypisanych do danego stanowiska,
- ustalić wytyczne dla grupy wielkiej obejmującej zawód, o którym mowa w punkcie wcześniejszym,
- określić działania, które należy wykonać przed przyjęciem pracownika, tzn. dostosowanie stanowiska i środowiska pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz.U. poz. 1145) w sprawie **klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy** oraz zakresu jej stosowania wynika, że mamy 10 wielkich grup zawodowych:

- 1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** – zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.
- 2. Specjaliści** – zawody wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.
- 3. Technicy i inny średni personel** – zawody wymagające posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.

- 4. Pracownicy biurowi** – zawody wymagające posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz spełniania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.
- 5. Pracownicy usług i sprzedawcy** – zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.
- 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy** – zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub chowu i hodowli ryb.
- 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** – zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.
- 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń** – zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub za pomocą zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów zgodnie z normami i metodami montażu. Wykonywanie zadań wymaga odpowiedniej wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.

9. Pracownicy wykonujący prace proste – zawody, które wymagają podstawowych umiejętności i wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie.

10. Siły zbrojne – w grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej.

Analizując te dane otrzymujemy odpowiedź na pytanie czy nasz kandydat ma odpowiednie umiejętności do wykonywania zawodu oraz czy ze swoją niepełnosprawnością może ten zawód wykonywać. Wynika jasno, że pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną i wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu mają ograniczone możliwości wykonywania zawodów z 1 grupy wielkiej. Osobom z niepełnosprawnością wynikającą z choroby psychicznej należy dostosować środowisko pod kątem psychospołecznych warunków pracy.

Dla 2 grupy wielkiej – specjaliści – należy dostosować stanowisko dla osób z niepełnosprawnością wynikającą z choroby psychicznej oraz dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, ale osoby niepełnosprawne intelektualnie nie powinny być zatrudniane.

Dla grupy 3 – osoby niepełnosprawne intelektualnie nie powinny być zatrudniane, ale można dostosować stanowiska pracy dla osób z chorobami psychicznymi, oraz osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu.

Zawody pochodzące z grupy 4 – pracownicy biurowi – tu możemy zatrudnić każdą osobę odpowiednio dostosowując jej stanowisko pracy.

Grupa wielka 5 – w tej grupie są zawody, przy których jest możliwe dostosowanie stanowisk tylko dla grupy osób z niepełnosprawnością wynikającą z choroby psychicznej.

6 i 7 grupa wielka to zawody, w których można dostosować każde stanowisko pracy.

Przy grupie wielkiej 8 należy zwracać uwagę na niepełnosprawnych intelektualnie, ponieważ nie powinno się ich zatrudniać do wykonywania zawodów z tej grupy.

Grupa wielka 9 jest grupą zawodów dla pracowników wykonujących prace proste i w każdym przypadku można dostosować ich stanowiska pracy.

Grupa 10 – siły zbrojne – tu trudno mówić o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością psychiczną lub intelektualną.

PRZYSTOSOWANIE ŚRODOWISKA PRACY

Nie istnieją szczególnie zalecenia dotyczące architektonicznego dostosowania obiektów do potrzeb osób z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych, z zaburzeń ze spektrum autyzmu lub intelektualną. W związku z tym

nie ponosimy dodatkowych kosztów na dostosowanie podestów, wejść, wyjść, podjazdów, wind, pomieszczeń socjalnych itp.

Oświetlenie i sygnalizacja wizualna natomiast wymaga dostosowania. Dla osób z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu, u których występuje nadwrażliwość na światło, należy ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, oraz tętnienie i migotanie światła. Jeśli są stosowane świetlówki należy stosować elektroniczne układy zapłonowe, aby wyeliminować migotanie światła oraz efektu stroboskopowego.

Ważne jest również dostosowanie sygnalizacji wizualnej. Wszystkie znaki i tablice powinny być wyraźne, jednoznaczne. Miejsce pracy, pomieszczenia i obiekty powinny być w sposób zrozumiały oznaczone. Informacje tekstowe powinny być proste i łatwe do odczytania, zrozumienia i rozpoznania i umieszczone w widocznych miejscach. Niektóre informacje tekstowe powinny być wizualizowane, jak np. instrukcje obsługi. Powinniśmy stosować barwy stosowane w pomieszczeniach pracy osób niepełnosprawnych. Nie powinniśmy używać barw zbyt intensywnych oraz zbyt wielkich kontrastów, gdyż mogą one wywoływać nadmierne pobudzenie, a pracownikom trudno będzie zachować koncentrację i uwagę.

W zakresie **akustyki i sygnalizacji dźwiękowej** nie są wymagane szczególnie dostosowania dla osób z niepełnosprawnością wynikającą z choroby psychicznej, ale przy niepełnosprawności wynikającej z zaburzeń ze spektrum autyzmu już musimy stanowisko dostosować. Wszelkie materiały instruktażowe, szkoleniowe, informacyjne muszą być tak przygotowane, aby były jasne, czytelne i jednoznaczne np. w formie piktogramów. Należy ograniczyć sygnały dźwiękowe do minimum, oraz stosować stopniowanie głośności. Każdy gwałtowny dźwięk może wzbudzić w osobie niepełnosprawnej lęk i panikę. Osobie niepełnosprawnej (bez względu na typ niepełnosprawności) powinna być przydzielona osoba wspierająca na wypadek ewakuacji. Powinna to być osoba pracująca w pobliżu osoby niepełnosprawnej, znająca zasady ewakuacji oraz gwarantująca doprowadzenie osoby niepełnosprawnej do punktu zbiórki do ewakuacji. Dobrze byłoby rozszerzyć sygnalizację bezpieczeństwa o sygnalizację świetlną, lub nawet wyposażyć pracownika w indywidualny system bezpieczeństwa wyposażony w sygnalizator świetlny lub wibracje. Zaleca się również opracowanie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami niepełnosprawnymi.

Jakie są szczególne **normatywy obciążenia fizycznego** dla pracowników z niepełnosprawnością psychiczną lub intelektualną? Właściwie nie ma. Należy kierować się głównie zdrowym rozsądkiem. Jeśli z niepełnosprawnością psychiczną idzie również niepełnosprawność fizyczna, należy to uwzględnić. Pamiętajmy jednak, że w przypadku osób niepełnosprawnych należy ograniczać wykonywanie ciężkich



i bardzo ciężkich prac fizycznych, stosować częstsze przerwy, należy ograniczyć wykonywanie czynności związanych z ręcznymi pracami transportowymi w odniesieniu do materiałów niebezpiecznych – substancji chemicznych i ich mieszanin.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie i psychicznie, w tym z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, mogą pracować przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych np. zgrzewarki, maszyny do szycia, wiertarki z osłoną nastawną strefy niebezpiecznej. W maszynach tych musi być jednak możliwość dostosowania tempa i rytmu pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej oraz praca musi być wykonywana w spokojnych warunkach bez nadmiernej stymulacji wzrokowo-słuchowej. Dobrze jest aby osoba nadzorująca – trener pracy – odpowiednio ustawił rytm i tempo pracy osoby niepełnosprawnej oraz wielokrotnie omówił z pracownikiem czynności wchodzące w skład wykonywanego przez niego zadania. Instrukcja obsługi powinna być jasna i zrozumiała, najlepiej wyrażona w formie piktogramu.

Czy pracownik z niepełnosprawnością intelektualną czy psychiczną może pracować w **mikroklimacie** zimnym lub gorącym? Oczywiście, że tak. Pamiętajmy jednak, że niektóre leki zaburzają system termoregulacji. Wówczas wskazane byłoby dostosować temperaturę otoczenia do indywidualnych potrzeb pracownika. W tym miejscu należy wspomnieć również o zabezpieczeniu gorących lub zimnych powierzchni. Stosujemy wówczas taśmy w barwach ostrzegawczych ogradzające te powierzchnie.

Występowanie w środowisku pracy **substancji chemicznych** i ich mieszanin stanowi ograniczenie przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu. Jedynie po uzyskaniu zgody lekarza medycyny pracy, osoby z niepełnosprawnością wynikającą z choroby psychicznej mogą być zatrudniane w takim środowisku.

Specyficzne niepełnosprawności dotyczące psychiki i intelektu wymagają szczególnych **psychospołecznych warunków pracy**. Zatrudniając osobę chorą psychicznie należy w szczególności pamiętać o dostosowaniu harmonogramu pracy do dobowego rytmu pracownika, rytmu dnia i nocy. Pracownicy tacy powinni pracować w ciągu dnia na jedną zmianę. Pracownik taki powinien być traktowany „normalnie” bez nadmiernej troskliwości, pobłażania oraz szczególnej uwagi. Pamiętać należy również o zasadach równego traktowania pracowników. Osoba niepełnosprawna powinna być rozliczana ze swojej pracy w identyczny sposób jak inni pracownicy w firmie, niewyręczana niepotrzebnie w sytuacjach, które tego nie wymagają. W sytuacji pogorszenia się stanu psychicznego pracownika należy zapewnić mu możliwość skorzystania ze wsparcia trenera pracy. Wsparcie takie nie powinno trwać długo, na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie. Można natomiast w sytuacjach trudnych zaproponować elastyczny system pracy.

Osoby z niepełnosprawnością wynikającą ze spektrum autyzmu powinny pracować w małych zespołach, w środowisku, w którym nie występuje nadmierna stymulacja, czyli uciążliwy ruch i hałas, oraz nie jest wymagane duże tempo pracy. Osobom tym nie powierzamy pracy polegającej na zarządzaniu pracą innych ludzi, ani na kontaktach z wieloma osobami (klientami), oraz pracy związanej z odpowiedzialnością finansową. Osoby takie muszą mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. W ich pracy nie mogą występować sytuacje, które wymagają podejmowania samodzielnych decyzji.

Pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną najlepiej sprawdzają się w wykonywaniu prostych czynności pomocniczych charakteryzujących się prostotą, schematycznością i powtarzalnością. Zakres obowiązków tych osób powinien być jasno określony i zdefiniowany. Czynności powinny być z góry zaplanowane, niezmiennie i odbywać się w ustalonej kolejności. Trudniejsze zadania powinny być rozłożone do jak najprostszyc czynności. Tempo powinno być dostosowane do indywidualnych możliwości danego pracownika. Zawsze przed rozpoczęciem pracy takiej osobie przypominamy cykl jej pracy. Pracownik z niepełnosprawnością intelektualną nie powinien być narażony na kontakt z wieloma nieznanymi osobami oraz jakkolwiek presję. Należy stworzyć przyjazną atmosferę. W razie nieprzewidzianych sytuacji taki pracownik musi mieć możliwość wezwania osoby wspierającej, która udzieli mu odpowiedniego wsparcia i niezbędnej pomocy.

Grupa osób z niepełnosprawnościami, o których piszemy w tym artykule jest grupą, której pracodawcy boją się najbardziej, ale jak wykazaliśmy ich zatrudnianie jest możliwe, należy tylko każdy z tych przypadków rozpatrywać indywidualnie. Określenie zawodu to jedno, a określenie specyficznych czynności wykonywanych w ramach tego zawodu na danym stanowisku pracy to druga sprawa. Należy każdemu kandydatowi do pracy przyjrzeć się z osobna i określić jego przydatność do pracy, a potem dokonać prostego dostosowania stanowiska, stworzyć przyjazną atmosferę i wykonać czynności związane z zatrudnieniem – badania lekarskie i szkolenie BHP.

Pamiętajmy: dla osób niepełnosprawnych praca to najlepsza rehabilitacja.

Literatura:

Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne, pod redakcją naukową dr. hab. inż. Wiktora M. Zawieski
www.pfron.org.pl/download/1/4405/Ramowewytyczne.pdf